

На правах рукописи

ОВЧИННИКОВА
Мария Николаевна

**СТРАТЕГИИ КОНКУРИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ
НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 22.00.04 – Социальная структура,
социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Екатеринбург – 2007

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Уральский государственный университет имени А.М. Горького» на кафедре теории и истории социологии.

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Евгения Станиславовна Баразгова

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Нина Ивановна Шаталова

кандидат социологических наук
Александр Владимирович Родин

Ведущая организация: Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский государственный экономический университет»

Защита состоится « 15 » мая 2007 года в часов на заседании диссертационного совета Д 212.286.05. по присуждению ученой степени доктора социологических наук при ГОУ ВПО «Уральский государственный университет имени А.М. Горького» по адресу: 620083, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, комн. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО «Уральский государственный университет имени А.М. Горького».

Автореферат разослан « 13 » апреля 2007г.

Ученый секретарь диссертационного
совета доктор социологических наук,
профессор

Г.Б.Кораблева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования

Изменение социально-экономической ситуации в нашей стране, масштабные преобразования в трудовой сфере определяют рассмотрение индивидуального поведения человека в качестве средства адаптации к новым формирующимся условиям рыночных отношений, которым свойственны новые правила поведения и принципиально иная система норм.

Развитие рыночных принципов взаимодействия в трудовой сфере сопровождается высокой интенсивностью проявления конкурентных отношений и нивелированием роли государства в качестве гаранта стабильности, предлагая конкретному индивиду самостоятельность в вопросе личностного самоопределения в рамках конкурентных рыночных отношений. Такого рода смещение акцентов на индивидуально-личностный уровень в социально-экономических процессах накладывает определенную ответственность на человека в выборе модели своего поведения, поскольку, во-первых, профессиональный статус по-прежнему остается одним из основных стратификационных критериев в современном обществе и определяет социально-экономический успех своего обладателя, а, во-вторых, позиция в трудовой сфере в значительной степени обуславливает возможности личностной самореализации.

В то же время современное общество попадает во все большую зависимость от уровня активности и самореализации личностного потенциала своих членов, который, актуализируясь в конкретных результатах деятельности, имеет тенденцию превращаться в потенциал общества. Зачастую перспективы развития общества все более зависят не от того, насколько развиты механизмы подчинения личности потребностям общества, а от того, насколько активно реализуются механизмы сочетания способностей и потребностей личности с интересами и потребностями общества.

Но сегодня происходящие изменения приводят к тому, что социальные институты, структуры общества, стремительно и непрерывно эволюционирующие, не предлагают современному индивиду готовых решений в определении оптимальной модели его адаптации к динамично трансформирующейся окружающей среде.

Проблема взаимодействия личности с ее социальным окружением выдвигается на первый план, актуализируя, таким образом, вопросы самодетерминации ее поведения и механизмы самоконтроля. Новые условия предъявляют новые требования к индивиду как субъекту рыночного взаимодействия – переход в сторону большей открытости и гибкости по отношению к постоянно меняющимся требованиям внешней

среды и рискованности совершаемых действий. В то же время внутренние возможности индивида не безграничны и определяются ресурсами и способами их организации. В таких условиях стратегирование поведения, основанное на рефлексивном отражении требований внешней среды и своих внутренних возможностей, исчислении рисков и структурировании ресурсов, становится неизбежным для личности как субъекта социально-экономического процесса. Преодоление противоречия между динамично меняющимися условиями и требованиями внешней среды рынка труда и внутренними возможностями индивида, его способностями и системой ценностей достигается в ходе конструирования личностью стратегии конкурирования в процессе социального взаимодействия с другими субъектами в пространстве рынка труда.

Социологическая актуальность исследуемой в диссертации проблемы, на наш взгляд, состоит в возможности изучения процесса социальной адаптации личности к условиям целостной трансформации социально-экономической системы. Ракурс анализа позволяет автору осуществить социологическую интерпретацию содержания процесса трансформации личностного поведения и предложить его типологию.

Устойчивые повторяющиеся взаимодействия субъектов по-новому формируют область трудовых отношений как рынка труда, которые реализуются в форме конкуренции. Для социологии в этих условиях становится значимым анализ социального содержания конкуренции и ее проявлений в определенных типах социального поведения.

Актуальность исследуемой проблемы определяется также степенью ее научной разработанности.

Состояние и степень научной разработанности проблемы

Диссертационное исследование осуществляется в междисциплинарном научном пространстве, что диктует необходимость освоения различных теоретических источников – социологической, экономической и психологической литературы, в которой были представлены отдельные аспекты изучаемой автором темы.

По нашему мнению, логика ее анализа требовала, прежде всего, рассмотрения, обобщения и переосмысления подходов, содержащихся в работах отечественных и зарубежных экономистов. Конкуренция как экономическое явление исследуется как в работах классиков – К. Маркса, Дж. Милля, Д. Риккардо, А. Смита, так и современных ученых – П. Друкера, Б. Карлоффа, М. Портера, Р. Уотермена и др.

Авторская трактовка социальной конкуренции вырабатывается в процессе переосмысления экономических постулатов и оценке теорий социологов, ранее обращавшихся к рассмотрению явления. Конкуренция

как социальный феномен представлена в работах пионера американской социологии Л. Уорда, определившего социальную сущность процесса конкурирования. В отечественной социологии полезными представляются взгляды, Н.Н. Иванищенко, И.Д. Иванова, И.В. Мостовой, В.В. Радаева. Таким образом, в нашей работе складывалось социологическое представление о содержании и формах конкурирующего поведения в рыночной социальной среде.

Наиболее сложным представляется анализ рынка труда как социальной структуры и процесса социального взаимодействия. В проведении анализа автор исходит из нескольких методологических посылок. К. Поланьи, по нашему мнению, удачно представил социальную сущность рынка как исторического и социо-культурного явления. М. Аболафия пошла еще дальше, рассмотрев рынки как особые культуры. М. Грановеттер в еще большей мере осовременил социологические представления рынка, охарактеризовав рынок труда как сети взаимодействия. Один из лидеров экономической социологии в России В.В. Радаев раскрыл содержание определения М. Грановеттера, последовательно рассматривая рынок как «поддержание социальных контактов», как «установления согласованного порядка» и как «символическую борьбу». Таким образом, в социологическом анализе явления рынка был осуществлен синтез институционального и социокультурного подходов. По нашему мнению, методологическое движение в понимании явления рынка от экономического к социологическому анализу явилось закономерным и плодотворным в практическом и теоретическом отношениях.

Углублению теории рынка труда способствовали также ряд трудов отечественных и зарубежных ученых: Н. Вишневской, Р.И. Капелюшниковой С. Кларка и др. Качественные изменения в системе занятости, связанные со становлением постиндустриального общества, исследуются в работах У. Бека, Дж. Рифкина. Они совершенно справедливо, на наш взгляд, отмечают изменение роли труда в жизни общества и человека, что влечет за собой коренные преобразования всего строя общественной и личной жизни. Нам импонирует фундаментальный вопрос, обсуждаемый в указанных работах: «будущее труда» и будущее общества.

Вклад в эмпирическую диагностику проблем современного российского рынка труда вносят работы следующих авторов: Т.М. Заславской, Р.И. Капелюшниковой, Е.Н. Михеевой, В.В. Радаева, Р.В. Рывкиной, М.А. Шабановой. Модели самоопределения населения в условиях современного рынка труда исследуются Е.С.Балабановой, А.Н. Деминым и др. Нам представляется, что выводы нашего

исследования могут быть представлены и в границах данного направления исследований рынка труда.

Социологическую интерпретацию понятию капитала, рассматриваемого в нашей работе в качестве ресурса при конструировании типа социального поведения, а также классификацию его основных форм дают концепции Дж. Коулмана, который ввел понятие «социальный капитал»; Г. Беккера, Дж. Стиглера, исследовавших человеческий капитал; П. Бурдье, который ввел понятие «культурный капитал» в лексикон социолога, В.В. Радаева, проанализировавшего процесс взаимной конвертации различных форм капитала, и др.

Трудовой потенциал личности является предметом исследования А.И. Вишняка, В.А. Спивака, Н.И. Шаталовой и др. Разрабатываемые ими подходы позволяют решать значительный комплекс проблем как теоретического, так и прикладного характера: внесен вклад в изучение структуры трудового потенциала личности, процесса его взаимодействия с организационными структурами, разработаны методики его диагностики и развития. В диссертации, на основании использования перечисленных подходов, рассматривается процесс накопления человеческого капитала и повышения трудового потенциала в контексте конкурирования индивидов на российском рынке труда.

Анализ современных социологических подходов к процессу развития личности проводится в диссертации на основе рассмотрения работ А.Г. Асмолова, Е.С. Баразговой, И.В. Бестужева-Лады, Ю.Р.Вишневого, А.В. Меренкова, Р.С. Немова, Г.П. Орлова и др. В ходе авторского анализа выделяются роль стереотипов в трудовом самоопределении и риски стратегий конкурирования на современном рынке труда.

В осмыслении содержания подходов к изучению темы нашей работы, содержащихся в экономических, социологических и психологических исследованиях, автор пришел к заключению о том, что проблема построения личностных стратегий конкурирования на рынке труда осталась мало исследованной. Ученых интересовали в основном способы трудоустройства в условиях рынка труда, стратегии построения карьеры в системе рыночных отношений и психологические аспекты адаптации к новым формам хозяйственной деятельности в сфере труда. Данное обстоятельство определяет причину нашего обращения к теме диссертационного исследования.

Объектом нашего анализа является рынок труда как пространство социального взаимодействия. **Предметом** - реализуемые в ходе данного взаимодействия стратегии конкурирования личности на рынке труда.

Цель и задачи исследования

Цель диссертационной работы состоит в теоретико-эмпирическом анализе особенностей реализации представленных на современном локальном рынке труда стратегий конкурирования личности.

Достижение поставленной цели осуществляется через постановку и решение следующих **исследовательских задач**:

1. Рассмотрение современного рынка труда как пространства социального взаимодействия в условиях конкуренции;

2. Выделение теоретико-методологических оснований анализа конкурирования как процесса социального взаимодействия;

3. Выявление социальной детерминированности процесса формирования личностных стратегий конкурирования на рынке труда;

4. Определение оснований для построения типологии стратегий конкурирования на современном рынке труда;

5. Выявление на основе результатов эмпирического исследования основных типов стратегий конкурирования, реализуемых личностью на современном российском рынке труда.

Теоретико-методологическую основу исследования составили труды классиков экономики, экономической социологии, психологии, философии, а также работы ведущих современных ученых, отражающие различные подходы в исследовании рынка труда, ключевым из которых стала доктрина социального конструирования, на фундаменте которой построено диссертационное исследование. В истоках разработки доктрины социального конструирования стояли авторитетные западные методологи П. Бергер и Т. Лукман. Их подход позволяет реконструировать процесс формирования личностных стратегий как рефлексии процесса взаимодействия личности и социальных структур; выявить общие структурные основания формирования стратегий и определить место личностных ресурсов в их конструировании и последующей реализации.

Эмпирическую базу диссертационной работы составляют материалы социологического исследования, проведенного автором в период с 2002 по 2006г. Методами сбора первичной информации выступили: глубинное экспертное интервью, а также опрос методом интервьюирования. Совокупность экспертов для глубинного интервью, реализованного в 2002 г. составила 20 человек – руководители рекрутинговых агентств, агентств по трудоустройству, ведущие специалисты Федеральной службы занятости. При опросе, проведенном в 2006 г., выборочная совокупность составила 398 человек – жители пяти городов Свердловской области в возрасте старше 18 лет. Предметом

исследования явились представления респондентов о способах самоопределения на рынке труда.

Научная новизна исследования

- Уточнено социологическое определение понятия «рынок труда», трактуемого как пространство социального взаимодействия между распорядителями средств производства, работодателями и соискателями, в ходе которого происходит обмен способностей к труду в виде системы ресурсов индивида на инвестиционный ресурс работодателя, что очерчивается правилами взаимодействия в условиях конкурентной рыночной экономики.

- Определено социологическое содержание понятия «конкуренция», трактуемое как система социального взаимодействия, в ходе которого личностью производится взаимозависимое соотнесение своего поведения с поведением других субъектов социо-экономического процесса. Выделены специфические отличия социологического и экономического подходов в анализе процесса конкурентирования.

- Обосновано, что определение места индивида в пространстве социального взаимодействия рынка труда имеет в своей основе механизм самоопределения. Успешность его реализации зависит от способности индивида достигать состояния оптимального соответствия своего личностного ресурса требованиям, которые формируются средой рынка труда и выявляются в ходе взаимодействия носителей способности к труду и работодателей.

- Дано авторское определение понятия стратегии конкурентирования личности на рынке труда, которая представляет собой сознательно сконструированную модель социально-экономических действий личности в трудовой сфере по достижению устойчивого конкурентоспособного положения путем формирования адекватной сложившемуся спросу на рынке труда структуры личностных ресурсов. Раскрыто содержание понятия личностной стратегии конкурентирования.

- Выявлены противоречия между объективными и субъективными факторами детерминации процесса формирования стратегии конкурентирования. С одной стороны, в нем находят прямое отражение факторы внешней детерминации – условия и обстоятельства контекста социального пространства, с другой стороны, факторы внутренней природы индивида, совокупность его способностей, знаний, навыков, которые выступают своеобразной функционально-поведенческой формой актуализации социальной и трудовой активности личности.

- В результате анализа выявлен ключевой элемент в структуре личностной стратегии конкурентирования на рынке труда, коим является

ресурс конкурирования. Он формируется внутриличностным ресурсом, под которым понимаются качества субъекта социального процесса, образованные синтезом природно-генетических программ с условиями внешней среды, а также внеличностным ресурсом, трактуемым как предоставленные обществом возможности доступа личности к ресурсам социальной системы.

- Доказано на основе конкретных эмпирических исследований, реализованных автором, что спрос, сложившийся на современном рынке труда, характеризуется проявлением противоречивости ориентаций работодателей, с одной стороны, на «технологически готового работника», с другой – на работника «универсального типа». Что находит отражение в моделях поведения, выстраиваемых соискателями.

- На основании результатов проведенных эмпирических исследований выявлены два типа личностных стратегий конкурирования на рынке труда: «стратегия развития» и «стратегия накопления», выделенные на основе способа структурирования совокупного ресурса конкурирования: развития сложившейся структуры совокупных ресурсов либо накопления, т.е. увеличения ресурсов как элементов структуры.

- Выявлены основные показатели личностной готовности следованию стратегии конкурирования: восприятие личности себя в качестве субъекта рынка труда; уровень активности участников рыночного процесса; степень рациональности в понимании своего конкурентного преимущества; ориентация личности на долгосрочность, что задает направление личностной активности на длительную перспективу и подчиняет отдельные поведенческие практики логике соответствия основной стратегической цели.

Научно-практическая значимость работы

Выводы и результаты работы могут быть использованы в диагностике и прогнозировании развития рынка труда, в консультационной работе с населением по вопросам самоопределения в рыночных условиях. Материалы диссертационного исследования могут быть полезны в процессе подготовки учебных курсов «Социология личности» и «Социология организаций», «Управление персоналом».

Апробация работы

Результаты диссертационного исследования обсуждались на Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 25-летию Уральских социологических чтений и 25-летию ФГО УГТУ-УПИ (Екатеринбург, 2001); на научно-практической конференции, посвященной памяти Л.Н. Когана (Екатеринбург, 2002); на научно-практической конференции, посвященной памяти Л.Н. Когана

(Екатеринбург, 2003); на научно-практической конференции, посвященной памяти Л.Н. Когана (Екатеринбург, 2005).

Основные положения диссертации были обсуждены на заседании кафедры теории и истории социологии факультета политологии и социологии Уральского государственного университета имени А.М.Горького.

Структура и объем работы

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 191 наименование, 2 приложений.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении характеризуется проблемная ситуация, обосновывается актуальность темы диссертации, анализируется степень ее научной разработанности, указываются цель и задачи исследования, характеризуется научная новизна работы, раскрывается научно-практическая значимость диссертации, указываются методологические основы анализа.

В первой главе «Конкурентный рынок труда как пространство социального взаимодействия» проводится теоретический анализ проблемы конкурентных отношений, раскрывается социологическое содержание понятий «конкурирование», «рынок труда», излагаются концептуальные основы социологического изучения данных феноменов.

Параграф 1. «Конкуренция как система социального взаимодействия» посвящен рассмотрению явления «конкуренция», выявлению специфики его исследования в социологии и выведению определения. Автор представляет различные подходы к анализу явления конкуренции в современной науке и констатирует отсутствие единства в его трактовках, выявляемое в существующих определениях понятия. Экскурс в историю становления представлений о конкуренции в социологии позволил сделать вывод о том, что его понимание в качестве социального явления формировалось на основе пересмотра базовых понятий экономической науки. Наиболее ценным для построения концепции диссертации стало убеждение о том, что экономические взгляды на природу и содержание конкуренции отражали особенности ее форм и проявлений в исторически меняющихся экономических системах. Это могло означать, что конкуренция является одной из универсальных форм экономических отношений между людьми, ее конкретное содержание определяется всей системой экономической жизни.

В рассмотрении теоретико-методологических оснований социологического анализа социальной конкуренции мы, прежде всего, обращаемся к выделению его специфического предметного содержания. Во-первых, в социологическом подходе, на наш взгляд, определяющей задачей выступает исследование динамической составляющей явления конкуренции. В процессуальном характере конкурирования проявляется его основное содержание – непрерывное, длящееся во времени, взаимодействие субъекта с социальной средой. Это дает основание для выделения категориальной связи, отражающей характер интересующего нас взаимодействия: конкуренция и конкурирование. Первое понятие – «конкуренция» – характеризует форму взаимодействия, второе – «конкурирование» – ценностную доминанту и содержание поведения социальных субъектов, участвующих во взаимодействии. Во-вторых, в социальной среде отсутствует совершенная форма конкурирования между социальными субъектами. В-третьих, действия субъектов преследуют своей целью не столько вытеснение и полное уничтожение конкурента, сколько занятие для себя более выгодной позиции, улучшение собственной социальной позиции (позиций) относительно конкурентов. В-четвертых, при этом социальность поведения участников проявляется во взаимной ориентации относительно друг друга, что оборачивается их взаимозависимостью.

Автор, рассматривая конкуренцию как социальное явление, а конкурирование как процесс социального взаимодействия, выделяет различные уровни и факторы, определяющие специфику и развитие современных конкурентных отношений в социальной среде. В контексте темы диссертационного исследования наиболее значимыми из них являются:

- распространение экономических принципов поведения на все сферы жизнедеятельности личности в социуме;
- развитие рыночных отношений в системе занятости;
- либерализация экономики и перенос ответственности на индивидуальный поведенческий уровень;
- преобразование производства и характера труда, качественные изменения в спросе на рабочую силу и формирование нового социально-экономического сознания ее собственников и носителей;
- отсутствие нормативной определенности в моделях самоопределения личности на рынке труда;
- вынужденное конструирование личностью, презентующей себя на рынке труда, модели профессионального и экономического самоопределения и самореализации.

Факторы общецивилизационного развития предъявляются индивиду в качестве условий его жизнедеятельности не напрямую, а как субъекта конкретной социальной системы, члена определенного общества, что, в свою очередь, обуславливает положение действующего субъекта и особенности его поведения в конкурентных отношениях. Данное положение с наибольшей очевидностью открывается социологу, изучающему становление конкурентного рынка труда в трансформирующейся России.

Параграф 1.2. «Рынок труда как пространство социального взаимодействия» представляет подход автора к изучаемому объекту как особому виду социального взаимодействия, в процессе которого складывается социальный конструкт – актуальный рынок труда.

Автором подчеркивается, что особенности социальных взаимодействий в трудовой сфере определяются спецификой разделения труда в конкретный исторический период, в котором находят отражения пределы ресурсных возможностей личности и система социальных требований, диктуемая уровнем развития экономических отношений. В результате историко-социологического анализа автор приходит к выводу о том, что общество и социальные институты создают доминанту развития потенциала персонального ресурса активности путем формирования «заказа» на определенные качества личности, меру их развитости, а также путем формирования соответствующих условий для их развития и реализации, исходя из логики эволюции. Различные типы отношений в сфере труда формируются условиями конкретного временного интервала и становятся актуальными в экономических и духовных условиях, их объективно допускающих.

Автор отмечает, что определение индивидом своей позиции в социальном пространстве взаимоотношений рынка труда есть процесс, в котором находят прямое отражение факторы внешней детерминации – объективные условия и обстоятельства контекста социального пространства, а также внутренние возможности индивида, совокупность его способностей, знаний, навыков. Совокупность факторов внешней и внутренней детерминации проявляется в качестве своеобразной функционально-поведенческой форме актуализации социальной и трудовой активности личности.

Успешность поведения индивида по самоопределению зависит от его способности достигать состояния оптимального соответствия своего личностного совокупного ресурса требованиям, формируемым системой потребностей рыночной среды, что достигается в процессе взаимодействия в пространстве конструируемого в нем рынка труда. Таким образом, в ходе анализа автор приходит к определению рынка

труда как конструктора, создаваемого его социальными субъектами в процессе взаимодействия.

Вторая глава «Личностная стратегия конкурирования» посвящена анализу модели поведения, вырабатываемой личностью в ходе самоопределения в условиях конкурентного рынка труда. В данной главе диссертации дается определение понятия «стратегия конкурирования личности», рассматривается ее структура, анализируются основные элементы, главным из которых выступает ресурс конкурирования.

В параграфе 2.1. «Личностная стратегия конкурирования: анализ процесса конструирования (сущность, содержание и структура)» в анализе поведения собственников ресурсно-обеспеченной личностной способности к труду выводится определение понятия «стратегия конкурирования личности на рынке труда».

Автор рассматривает стратегию конкурирования в качестве результата процесса конструирования, осуществляемого в условиях т.н. двойной детерминации – объективными социально-экономическими условиями трудовых взаимоотношений и субъективными возможностями их участников. В анализе явления, определяемого понятием «стратегия конкурирования личности на рынке труда», фиксируются его отличительные особенности:

- ориентация на долгосрочность, определение направления личностной активности на длительную перспективу;
- надситуативность характера, предполагающая возможность целостного представления череды жизненных ситуаций, интегрированных в личностную биографию, связанную едиными целями, ценностями и смыслом;
- открытая позиция относительно восприятия потока изменений социально-экономических условий в социуме, принимаемых в качестве информационных сигналов среды;
- установка на согласование потребностей внешней среды с внутренними интенциями личности, реализуемая посредством механизма саморегуляции и самоконтроля в коррекции модели своего поведения.

В параграфе автором выявляются и анализируются элементы стратегии конкурирования личности, ключевым из которых выступает конкурентное преимущество, в основании которого находится система ресурсов конкурирования. При этом стоит отметить, что вопросы коррекции или сознательного изменения модели поведения реализуются на основании механизма саморазвития. Процесс управления ресурсами представляет собой целенаправленное развитие и инвестирование в одни из них, выбранные по принципу приоритетности, и отвержение других. Именно этим определяются формирование, и реализация стратегии как

процесса, протяженного во времени, содержанием которого является непрерывное развитие индивида. Построение стратегии конкурирования интерпретируется в диссертации как процесс непрерывного формирования себя, конструирования себя как востребованной личности посредством механизмов самопознания, самоидентификации, саморегуляции поведения и самоконтроля. Успешность конструируемой стратегии, по мнению автора, определяется присутствием опережающего отражения в сознании личности требований развивающегося рынка труда. Стратегия строится на логике опережения и предвидения, что означает возможность осуществления долгосрочного выбора направления личностного развития, определения четких критериев эффективности выбранной ориентации, предвосхищения динамичных условий реализации себя на рынке труда, адекватного определения его меняющихся приоритетов, т.е. требований к его социальным субъектам.

В параграфе 2.2. «Ресурсы стратегии конкурирования на рынке труда как предмет социологического анализа» исследуется структура ресурсов конкурирования, под которыми понимается совокупность средств осуществления практик, представленных как совокупность качеств (личностных структур) субъекта процесса взаимодействия в пространстве рынка труда.

В исследовании процесса конкурирования на рынке труда автор реконструирует структуру личностного конкурентного ресурса. В ней выделяются следующие элементы:

- психофизиологический ресурс, основой которого являются анатомо-физиологические свойства индивида;
- коммуникативный ресурс;
- ресурс креативности, в основании которого находятся общие базовые способности личности;
- интеллектуально-познавательный ресурс;
- квалификационный ресурс;
- ресурс волевых способностей, формирующих мотивационно - волевой ресурс личности.

Выделение элементов структуры личностного конкурентного ресурса сопровождается в работе анализом их взаимодействия. Автор придерживается мнения о том, что источник формирования структуры ресурсов укоренен в природе человека, он становится ее системообразующим компонентом, побуждающим к накоплению всего спектра ресурсов конкурирования, которые накапливаются человеком в его социально и экономически активной жизни.

В структуре внеличных ресурсов конкурирования личности автором выделяются: информационный ресурс и ресурс социальных связей как формы личностного владения социальным капиталом. В

данном случае источник ресурсов стратегии конкурирования находится в потенциале социальной системы. Указанные ресурсы определены укорененностью индивида в социальную структуру общества, его статусно-ролевой позицией.

Анализ выделенных в работе структур ресурсов конкурирования личности на рынке труда позволяет автору охарактеризовать роль каждой из них в изучаемом процессе. Внутриличные ресурсы представляют собой систему возможностей по освоению личностью новых видов деятельности, адаптации к новым условиям и определяют меру успешности реализации личностной активности. Социальные (внеличностные) ресурсы образуют поле внешних возможностей и способствуют реализации внутренних возможностей субъекта рыночного процесса. Процесс управления ресурсами конкурирования, будь то внутриличные (как возможности конкурирования), либо внеличностные ресурсы (как шансы конкурирования), является непрерывным и воспроизводящимся во времени. Он является важным и необходимым условием для успешного самоопределения и самореализации индивида на рынке труда.

В третьей главе «Стратегии конкурирования на рынке труда: опыт типологизации» на основе данных конкретных социологических исследований моделируется сформированный на современном рынке труда «заказ» на работника определенного типа, а также исследуются и представляются в авторской типологии, презентуемые в пространстве современного рынка труда стратегии конкурирования.

В параграфе 3.1. «Требования работодателей в пространстве рыночного взаимодействия: эмпирическая диагностика» осуществлена реконструкция системы требований работодателей на современном российском рынке труда.

В обобщении и анализе данных экспертного опроса в работе моделируется иерархия требований – элементов составляющих систему спроса:

- высокий уровень квалификации и профессиональной компетентности, соответствующий знаниям, профессиональным умениям и навыкам как стандартам и нормативам, принятым в профессиональном сообществе;
- институционально закрепленный высокий уровень образования;
- наличие социальной компетентности, позволяющей работнику (соискателю рабочего места) входить в сеть коммуникаций с коллегами в рамках той организации, в которой он работает; выстраивать сеть социальных связей во внешней по отношению к организации среде, но

работающую на организацию; следовать в своей рабочей роли нормам корпоративной культуры;

- хорошо развитые аналитические способности и умения реализовывать креативный потенциал в границах функциональной ответственности;

- высокая работоспособность, определяемая внутренней потребностью в интенсивном плодотворном труде;

- адаптивность, включающая в себя обучаемость, т.е. способность к освоению новых видов деятельности и приспособлению к меняющимся условиям среды производственной деятельности.

В анализе материалов опроса автором зафиксировано противоречие в системе требований работодателей на региональном рынке труда. Оно обозначено в диссертации в положении о сосуществовании двух противоположных мотивационных установок работодателей: потребности в работнике универсального типа и, одновременно, потребности в работнике узкого профиля. Это противоречие интерпретируется в работе следующим образом: работодатели, следуя определенной выше системе требований, стремятся найти на рынке труда «технологически готового работника» – узкого специалиста, высоко оценивая ресурс профессионального опыта; при этом они осознают ценность потенциала работника, способного ответить на вызовы меняющихся технологий, что повышает рыночную ценность общего развития и универсальной образовательной подготовки. Таким образом, мы делаем вывод о том, что во взаимодействии на рынке труда работодатели посылают своим партнерам – соискателям места работы – сигналы – сложную систему требований. Двойственность сигналов обуславливает возможность различного на них реагирования. Эта возможность реализуется в формировании различных стратегий конкурентирования на рынке труда.

В параграфе 3.2. «Стратегии конкурентирования на рынке труда: опыт типологизации» на основе собранных автором эмпирических данных представлены типы стратегий, фиксируемые на региональном рынке труда.

Эмпирическая готовность к построению и реализации стратегии конкурентирования характеризуется: во-первых, восприятием личности себя в качестве субъекта рынка труда, активного участника рыночного процесса; рационально формирующего конкурентные преимущества; во-вторых, наличием ориентации на постоянство направленности личностной активности на длительную перспективу и подчинение отдельных поведенческих практик стратегической цели.

Выдвинутая диссертантом гипотеза о существовании стратегии конкурентирования личности в качестве модели поведения, формируемой на

основе восприятия среды рынка труда в качестве пространства реализации своих возможностей и восприятия себя в качестве субъекта данного рыночного пространства, нашла свое подтверждение. Признаки стратегичности поведения соискателей были выявлены у 51% опрошенных респондентов, представляющих различные районы Свердловской области. Инструментарий опроса позволил на основе эмпирических индикаторов выявить носителей двух стратегий конкурентирования, соответствующих двум доминантам в системе требований работодателей. Среди 51% респондентов – носителей стратегий нам удалось выявить две структуры конкурентных преимуществ, основанных на рефлексивном отражении требований рынка труда и способа приращения ресурсов конкурентирования. Из них в 30% случаев выявилась готовность респондентов к следованию «стратегии развития» конкурентного ресурса, в 21% случаев – к «стратегии накопления» конкурентного ресурса. Данные типы стратегий были выделены на основании критерия «способ структурирования ресурсов», понимаемого как определение приоритетов в развитии того или иного типа ресурса (конкурентного преимущества), основанного на рефлексивном отражении требований рынка труда, и способа его приращения.

Модель поведения остальных 49% опрошенных соискателей, с точки зрения представления самих участников опроса, больше тяготеет к приспособительному типу поведения, что характеризуется принятием на себя роли активного субъекта во взаимодействии на рынке труда, а поведенческие проявления отличаются вынужденным характером реагирования на его оперативные сигналы. Приспособленческая установка проявляется в том, что респонденты не ориентированы на формирование собственного конкурентного преимущества, у них отсутствует заинтересованность в самоутверждении в профессиональной сфере. На основании данных выводов мы приходим к умозаключению о том, что у данной пропорции соискателей работы – т.е. почти половины респондентов – не складывается сознательная и поведенческая установка на формирование стратегии конкурентирования на рынке труда.

Выявленные модели поведения, презентуемые соискателями, стали отражением сформировавшейся на рынке труда противоречивой системы требований со стороны работодателей.

«Стратегия развития» является ответом на потребность рыночной среды в работнике универсального типа и предполагает развитие стратегического ресурса в трудовой деятельности. Рынок труда для такого типа людей и, соответственно, вырабатываемых ими стратегий поведения есть поле для новых возможностей и новых выборов. Развертывание их трудовой биографии сопровождается развитием

совокупного профессионального ресурса в целях адаптации к новым ситуациям, новым рабочим местам, новым статусам и т.д. Ориентация на потребителя (работодателя) означает изучение потребностей рынка, оценку привлекательности того или иного занятия относительно его способности приблизиться к основной цели и, исходя из этого, разработку плана их удовлетворения, а также формирование собственного квалификационного и профессионального ресурса, включая способности адаптации к условиям меняющегося спроса. Готовность следовать данному типу стратегии конкурирования характерна для 30% опрошенных.

«Стратегия накопления» является ответом на потребность в технологически готовом работнике. Она предполагает накопление стратегического ресурса, обуславливающего возможность прогрессирования в границах функционально определенного содержания трудовой деятельности. Основу конкурентоспособного преимущества составляют специальные способности личности, закрепленные в уровне квалификации, практическом опыте в конкретной профессиональной области. Деятельность личности по формированию конкурентного преимущества на рынке труда нацелена на развитие содержательно-функционального компонента стратегии. Оно состоит в углублении и актуализации профессиональных знаний, умений, способностей и в меньшей степени ориентировано на наиболее динамичные и быстроменяющиеся сегменты рынка. Поведение данного типа формируется на основе восприятия и интерпретации среды рынка труда в качестве пространства реализации накопленного ресурса. Готовность следовать данному типу стратегии конкурирования характерна для 21% опрошенных.

В **заключении** подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях, в том числе в 2 статьях в ведущих рецензируемых научных журналах:

1. *Овчинникова М.Н.* Личностное самоопределение в условиях конкурентного рынка труда (на материале социологического исследования)/ М.Н. Овчинникова// Труд и социальные отношения. – 2007. – № 2. – С. 152 – 155.
2. *Овчинникова М.Н.* Стратегии самоопределения личности в условиях конкурентного рынка труда/ М.Н. Овчинникова// Известия Уральского государственного университета. – Сер. 3. Общественные науки. – 2007. – № 51 (3). – С. 18 – 22.

3. *Овчинникова М.Н.* Требования работодателей в пространстве рыночного взаимодействия: эмпирическая диагностика/ М.Н. Овчинникова// Управление персоналом. – 2007. – №1 (155). – С. 58 – 60.
4. *Овчинникова М.Н.* Риски способного человека на рынке труда/ М.Н.Овчинникова// Большой Урал – XXIвек. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 25-летию Уральских социологических чтений и 25-летию ФГО УГТУ-УПИ. – Екатеринбург, 2001. – Ч. 4, Общество – образование – культура–молодежь. – С. 54 – 55.
5. *Овчинникова М.Н.* Способности в структуре современного спроса на рынке труда/ М.Н. Овчинникова// Социология в Российской провинции: тенденции и перспективы развития. – Екатеринбург, 2003. – Ч. 2. – С.36–40.
6. *Овчинникова М.Н.* Личностная стратегия конкурирования на рынке труда как предмет социологического исследования/ М.Н. Овчинникова// Кросс-культурные исследования: методология, опыт эмпирического анализа. Материалы 8-й международной конференции памяти Л.Н.Когана – Екатеринбург, 2005. – Ч. 4 (2). – С. 43 – 46.
7. *Овчинникова М.Н.* Стратегии конкурирования личности на рынке труда: опыт типологизации// Российский экономический интернет-журнал [Электронный ресурс]: интернет- журнал АТиСО/Акад. труда и социал. отношений. – Электрон. журн. – М.: АТиСО, 2002. № гос. регистрации 0420200008. – Режим доступа: <http://www.e-rej.ru/Speakers.htm>, – свободный – загл. с экрана.
8. *Овчинникова М.Н.* Репертуар стратегий на современном рынке труда / М.Н. Овчинникова// Гуманитарное образование в современном российском вузе. Материалы научно-практической конференции, посвященной 30-летию факультета гуманитарного образования УГТУ-УПИ. – Екатеринбург, 2006. – С. 166 – 168.

Подписано в печать 06.04.07. Формат 60х84/16. Бумага для множ. ап.

Печать на ризографе. Усл. печ. л. 1,00 Тираж 100 экз. Заказ _____

АСМ электроника. www.ascm.ru
г. Екатеринбург, ул. Малышева, 47

